

ワーク・ライフ・バランスとは

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは、出産・育児支援や介護支援、恒常的な長時間労働の見直し、働き方の柔軟性を高めることなどを通じて、個人がそれぞれの置かれている環境や希望に応じた働き方を選択し、そのことにより「仕事」と「仕事以外の生活」両方が充実するような取組(あるいはそのような状態)を指します。

ワーク・ライフ・バランスを推進することにより、個

人は、より充実した生活をおくり、やりがいを感じながら働くことができ、企業は、職場の人間関係やコミュニケーションが良くなり助け合う風土ができるとともに、業務改善による効率化、優秀な人材の確保を可能にするなどさまざまなメリットがもたらされます。

企業にとって、ワーク・ライフ・バランスの推進は、将来の成長・発展につながる「明日への投資」ということができます。



- 企業** 助け合う風土の醸成、業務改善による効率化、優秀な人材の確保・定着
- 個人** 仕事と生活の充実、成長

はじめに

目次

我が国の生産年齢人口は、少子高齢化の影響によって、減少局面を迎えています。働きながら介護を担う人も多くなっています。また、共働き世帯が主流となり、家庭や地域でそれぞれの役割を担いながら働く人も増加していくことが考えられます。こうしたなか、社員の多様なニーズに応え、貴重な労働力を確保し、企業と社会が持続的に発展するためには、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進が重要となってきます。

ワーク・ライフ・バランスの実現度が高いと、社員の仕事への満足度や意欲が高くなり、士気の向上や能力発揮につながると言われています。

企業にとって、ワーク・ライフ・バランスの推進は、真摯に働きつつ各自の責任や要望も可能とする環境づくりであり、その結果として、優秀な人材の確保や社員のモチベーション向上、さらには、時間あたりの生産性を向上させる働き方への変容などの効果をもたらします。従って、今後は、こうした効果を見据えた人材活用・組織活性化につながる経営戦略として、捉えていく必要があると思われれます。

このマニュアルは、企業の皆様に、取組のポイントや手順、注意点などを分かりやすく説明するとともに、取組事例や支援制度も掲載しています。これからワーク・ライフ・バランスに取り組もうとする企業の方々をはじめ、ワーク・ライフ・バランスへの取組をさらに進めていこうとする皆様に広くご活用いただければ幸いです。

最後に、本書の作成に当たり、お忙しい中にもかかわらず、快くご協力いただきました企業の皆様に厚くお礼を申し上げます。

平成25年3月

大分県商工労働部労政福祉課



2

Merit of the Introduction

ワーク・ライフ・バランス導入のメリット

少子高齢化や共働き世帯が増加する中、安定した労働力を確保するため、また従業員のニーズ・価値観の変化に対応するために、今、ワーク・ライフ・バラン

スに取り組む企業が増えています。ワーク・ライフ・バランス導入は企業にとっても従業員にとっても様々なメリットをもたらします。

ワーク・ライフ・バランスに取り組むとこんなメリットが



◎優秀な人材の確保

仕事と生活を両立できる環境にある会社は、学生はじめ若い世代にとっては魅力的で、優秀な人材の確保につながります。

◎従業員の満足度や仕事への意欲向上

従業員の抱える様々なニーズに応えることにより、従業員の満足度や仕事への意欲が高まります。

◎従業員の定着

結婚や出産などの理由で退職する女性が減少し、経験・知識・ノウハウを持った従業員の定着に大きな効果が得られます。

◎コスト削減・生産性の向上

長時間労働の是正により残業代や光熱費の削減ができ、また、業務の効率化により生産性が向上し、コスト削減効果が期待できます。

◎企業のイメージや評価の向上

ワーク・ライフ・バランスを積極的に実施している企業は、社会的責任を果たす企業として企業イメージや評価が向上します。企業のPR効果も望め、大きな経済効果をもたらします。



◎育児・介護等の家庭と仕事の両立が可能

◎仕事とプライベートのバランスがとれ、心身の健康保持増進

◎余暇活動や自己啓発、地域活動への参加など、充実した生活を実現

◎仕事の効率・満足度アップ！モチベーションアップ！



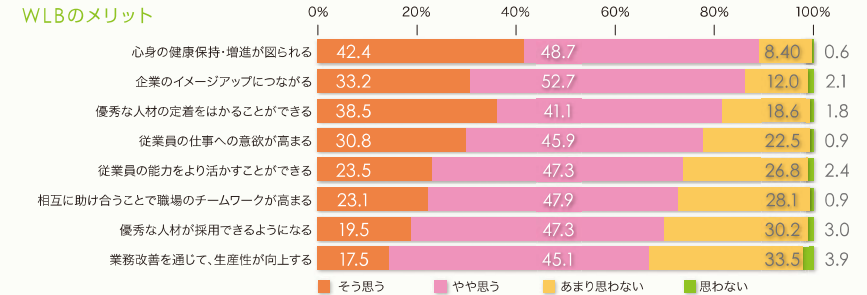
ワーク・ライフ・バランス導入のメリットについてのアンケート調査

資料：平成23年度大分県実施「ワーク・ライフ・バランスに関する企業調査」

ワーク・ライフ・バランスのメリットについて

平成23年度大分県内企業を対象に実施したアンケート調査において、導入のメリットについては、「心身の健康保持・増進が図られる」が「そう思う」と「やや思う」で91.1%、次いで「企業のイメージアップにつながる」(85.9%)、「優秀な人材の定着を図ることができる」(79.6%)となっており、多くの企業がワーク・ライフ・バランス導入についてメリットがあると考えているようです。

このような様々なメリットがあります

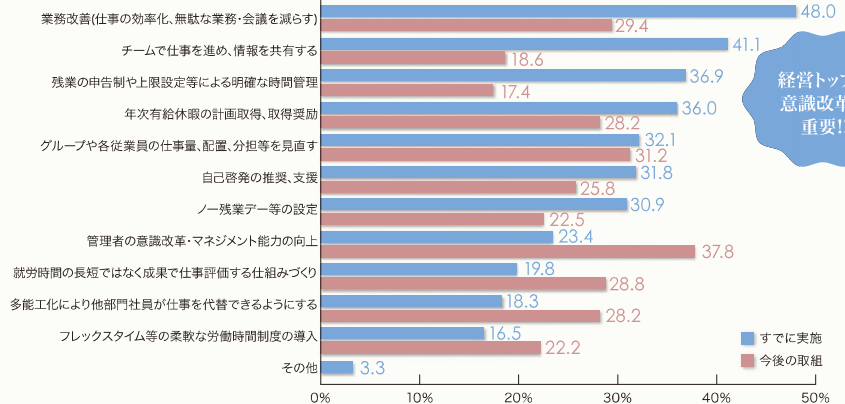


ワーク・ライフ・バランスの取組について

ワーク・ライフ・バランスの推進に向け既に実施している取組は、「業務改善」が最も多く48.0%、次いで「チームで仕事を進め情報を共有する」が41.1%となっています。

今後のワーク・ライフ・バランスの推進については、経営トップや管理者の意識改革が重要であることや、これまで以上に多岐にわたる取組が求められることをうかがわせる回答となっています。

WLBの取組



経営トップの意識改革が重要!!



ワーク・ライフ・バランス推進のコスト比較

ワーク・ライフ・バランスの推進にはコストがかかると思われがちですが、そうではありません。女性社員

が出産後も就業継続する場合は、一般的にはむしろコストが小さく済むとみられます。



女性従業員が出産後に 就業継続する場合と 退職する場合のコスト比較

退職

- 退職3ヶ月後に、中途採用者を補充
- 補充までの間、同僚従業員が退職者の仕事を残業で行う

中途採用者の採用・研修費など新たなコストが…

支払うことになる費用

- 中途採用者の採用や研修関係経費
- 中途採用者の給与
- 欠員補充まで同僚が仕事を代わる費用
- 中途採用者が仕事に慣れるまで同僚が仕事を手伝う費用 等

支払わないことになる費用

- 退職者に支払うはずだった給与 等

企業の負担 大

就業継続

- 育児休業を取得、その後短時間勤務を行う
- 育児休業・短時間勤務期間は、代替要員が仕事を行う

従業員の知識・経験の損失を防ぐことができる！

支払うことになる費用

- 休業または短時間勤務期間中の代替要員の給与
- 代替要員が仕事に慣れるまで同僚が仕事を手伝う費用 等

支払わないことになる費用

- 女性従業員へ支払うはずだった給与（休業期間中、短時間勤務期間中） 等

企業の負担 小

資料：男女共同参画会議仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」（平成20年4月）

従業員が、出産を機に退職し人員を補充すると、中途採用者の採用・研修費等がかかるため、同じ従業員が就業を継続し、育児休業を取得・短時間勤務を行う方が、企業にとってコストがかかりません。それに加え、それまで培われた従業員の知識や経験の損失を防ぐことができます。なお、ワーク・ライフ・バランス施策（育児・介護休業制度、長期労働時間の解消等）

に、人事制度の見直しや管理職のマネジメント力向上研修、業務効率化のためのIT導入などの取組みを合わせて実施すると効果的です。こうした取組みにはコストがかかりますが、これはワーク・ライフ・バランス施策だけに必要な「経費」というわけではなく、経営上必要な「明日への投資」に他なりません。

3

Promotion Procedure

ワーク・ライフ・バランスの推進手順

ここでは、ワーク・ライフ・バランスの取組み（導入）を効果的に推進するための基本的な手順を紹介しますが、このステップ通りに進める必要はありません。自

社の状況を見ながらできそうなところから取り組んでみましょう。

